

сборник материалов II международной научно-практической конференции - Ханты-Мансийск: Изд.Югорского гос.ун-та, 2013. – С. 38 – 40

## **ВЛИЯНИЕ АМЕРИКАНСКОЙ И ЯПОНСКОЙ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ РОССИИ**

*Журавлева Ю.К., Маликова А.Д.*

*Томский политехнический университет г. Томск*

*Научный руководитель: Бабута М.Н. к.и. н., доцент кафедры  
истории и регионоведения*

На сегодняшний момент, в мировой практике применяются несколько основных моделей управления, в следствие чего, можно наблюдать процесс интернационализации в сфере современного менеджмента. Данный процесс выражается в перенимании опыта зарубежного управления персоналом. Заимствование зарубежного опыта дает возможность создания различных моделей на предприятиях, а также помогает рационально использовать трудовые ресурсы. Наиболее популярными и распространёнными моделями управления организацией являются японская и американская модели.

Американская модель управления персоналом во многом обусловлена национальными особенностями американцев, например, их способностью идти к намеченной цели, подчеркивать свою исключительность, стремлением добиться быстрого и громкого успеха. Деятельность в компании, где применяется американская модель управления, основывается на механизме индивидуальной ответственности и оценке результатов каждого работника.

Помимо этого, в данной модели большое внимание уделяется следующим факторам: способность к эффективной работе среди прочих сотрудников, ориентировка на индивидуальные ценности, установка краткосрочных целей, принятие решений «сверху-вниз», то есть единолично руководством компании.

Персонал, в данной системе управления, рассматривается как главный механизм, который должен привести к успеху всю компанию и повысить её эффективность. Работники, как правило, имеют соответствующее образование и высокую квалификацию, при этом, продвижение по карьерной лестнице происходит довольно быстро. Упор делается на узкую специализацию работников, что обуславливает высокую текучесть кадров в таких предприятиях. Большое внимание уделяется частным ценностям – желанию стать умнее, богаче, значимее,

чем остальные работники. Главным мотивом для работников служит экономический фактор, то есть собственное материальное положение.

Японская модель является полной противоположностью американской, главным образом потому, что американская модель управления ориентирована на индивидуализм, а для японской модели характерен коллективизм.

Данная модель формировалась под влиянием национальных традиций и ценностей Японии, именно поэтому основными чертами японской модели являются сдержанность, дипломатичность и трудолюбие. Руководство организации ориентируется на коллективный труд и старается создать оптимальные условия для работы каждого из сотрудников, а также их взаимодействия между собой. Руководители ценят преданность компании, и взамен дают гарантии каждому отдельно взятому специалисту. Как правило, в японских компаниях очень низкая текучесть кадров, так как переходить из одной компании в другую является неэтичным поступком.

В японских компаниях начальник не выделяет себя среди подчиненных, не наделяет себя властью, поскольку в его задачу не входит руководство работой, которую должны выполнять другие люди. Руководитель должен способствовать взаимодействию сотрудников своей компании, поддерживать их и при необходимости оказывать помощь, а также формировать благоприятные отношения в компании.

Сотрудники, в основном, ориентированы на постижение широкого круга квалификаций и знаний, приобретение ценного, жизненного опыта, который играет большую роль в данной модели управления. Он способствует повышению качества исполнения работником своих обязанностей, которое ведет к медленному продвижению по карьерной лестнице. Главным мотивом поведения сотрудников являются социально-психологические факторы, например, чувство принадлежности к своему коллективу и пр.

На сегодняшний день, не осталось никаких сомнений в том, что зарубежный опыт менеджмента может обеспечить решение многих проблем, стоящих перед фирмой. Но не существует идеальной стратегии, которую бы фирма могла просто перенять у западной или азиатской модели.

Ведущими экономистами до сих пор ведутся споры по поводу будущего развития экономики России по примеру США и Японии. Наибольшую совместимость с современной Россией нельзя выявить, учитывая только эффективность и производительность моделей, необходимо также учитывать русский менталитет и отличия, сложившиеся в результате исторического развития нашей страны.

Руководителям российских предприятий нередко приходится сталкиваться с многочисленными экономическими проблемами, такими как: недостаточная квалификация персонала; неверное или несвоевременное управленческое решение; перепроизводство. Однако все эти проблемы можно объединить в одну – неэффективное управление предприятием. В первую очередь эта проблема возникает в результате того, что российские организации отказываются от достижений практики мирового менеджмента.

Американский опыт управления в российской действительности выбирают далеко не все компании, так как концепция капитализма ещё нова и не совсем понятна. Однако, именно она уже на протяжении многих лет демонстрирует ошеломляющие результаты в управлении организациями. Главнейшую роль в американской модели играет психология индивидуализма. Данную основу возможно применить в современной России, где роль индивидуализации человека значительно возросла с распадом СССР.

Большинство учёных, однако, считают, что нашей стране больше подходят японские методы управления организацией, потому что данная система позволяет более полно раскрыть знания и навыки персонала, чтобы эффективно использовать их в работе. Не остаётся забытым и не столь давний коллективистский опыт жизни нашей страны.

Для построения благоприятной модели управления необходимо учитывать влияние нескольких факторов: зрелость рыночных отношений в стране; тип собственности предприятия и форма государственного устройства. Учитывая данные факторы, необходимо адаптировать модели мировой практики менеджмента к российским условиям. Таким образом, становится возможным появление собственной модели, учитывающей российский менталитет и современные рыночные условия в стране.

Подводя итог всему вышесказанному, хочется добавить, что российским менеджерам, а также управляющим компаниями необходимо обратить внимание на то, как эволюционируют методы управления в современных американских и японских предприятиях. Целесообразно взять за основу самые лучшие и самые современные достижения, как американского, так и японского менеджмента, для того, чтобы выстроить благоприятную модель управления для предприятий России.